



GRUPO
HERMES
INFRAESTRUCTURA

**Informe de
comunicación de
progreso 2015**

Pacto Mundial - ONU



Carta de la Dirección General y declaración de apoyo al Pacto Mundial

En Grupo Hermes Infraestructura, estamos comprometidos plenamente con la calidad de nuestros productos y servicios, el respeto y cuidado con el medio ambiente, la seguridad y salud en los centros de trabajo y las buenas relaciones con la sociedad, fortaleciendo la misión y visión el negocio.

Adheridos de manera voluntaria al Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas desde 2014, hemos demostrado nuestro compromiso y trabajado para adoptar los diez principios, relacionados con la defensa de los Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y la lucha contra la Corrupción y el Soborno, impulsados por crear valor a todas nuestras partes interesadas a través de nuestra estrategia de Responsabilidad Social.

Somos una empresa incluyente que creemos firmemente que a medida se fortalece el negocio en materia económica, social y ambiental, impulsamos no sólo el desarrollo de México sino una visión global que hoy se fortalece con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, para de esta manera contar con una brújula que nos permita mantener una iniciativa de fortalecimiento de nuestra cultura sustentable dentro y fuera de la organización, esperando influir de diversas formas en todas las área de nuestro negocio e impactando positivamente con nuestra cadena de valor, para que ellos también se comprometan con una gestión basada en la sostenibilidad.

Estamos conscientes que el desarrollo económico debe estar en armonía con el bienestar y la inclusión social, la conservación del medio ambiente y los valores éticos, por lo que en Grupo Hermes Infraestructura seguiremos colaborando con iniciativas locales y globales en materia de sostenibilidad.



Ing. Alberto Pérez-Jacóme Friscione
Director General
Grupo Hermes Infraestructura





Perfil de Grupo Hermes Infraestructura

Somos una de las principales empresas de infraestructura en México. Desde su origen, como Grupo La Nacional, agrupa a La Peninsular Compañía Constructora, Consorcio de Obras y Dragados Marítimos (CODRAMSA), y la Nacional Compañía Constructora. Ahora como parte de Grupo Hermes Infraestructura, pone al alcance del mercado, una experiencia de más de 30 años en desarrollo de vías terrestres, proyectos de agua, drenaje y saneamiento, edificación y urbanización, y energía e infraestructura portuaria.

En Grupo Hermes Infraestructura, ofrecemos las mejores técnicas de ingeniería constructiva en diversos procedimientos que se emplean en las grandes obras, especialmente en carreteras, presas, canales, drenajes, puentes y movimientos de tierra.

A través de los años hemos desarrollado un perfil General Contractor, que nos permite cubrir de forma eficiente, las necesidades de nuestros clientes. Como parte de nuestros servicios a clientes públicos y privados, ofrecemos la identificación, construcción, puesta en marcha y administración de proyectos, desarrollando esquemas financieros que se adecúan a cada caso. Esto lo hemos podido lograr, gracias a las enormes ventajas que brindan las sinergias que implementamos con otras empresas del Grupo, como OHATSA y Banco Interacciones.

Nuestros servicios:

- 🏗️ Caminos, carreteras y autopistas
- 🏗️ Trenes suburbanos
- 🏗️ Túneles
- 🏗️ Pavimentos de concreto hidráulico y asfáltico
- 🏗️ Puentes y entronques
- 🏗️ Distribuidores viales
- 🏗️ Pasos a desnivel

Nuestra Misión

Contribuir al progreso de México a través del desarrollo de proyectos de infraestructura rentable para nuestra empresa, realizado con la calidad y en el tiempo requerido por nuestros clientes, estableciendo relaciones de largo plazo y con una organización motivada y comprometida.

Nuestra Visión

Ser la mejor empresa de desarrollo de infraestructura reconocida por sus empleados, clientes, socios y proveedores, por su confiabilidad y cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Nuestros Valores

1. Honestidad: Hacer lo correcto aunque nadie nos esté mirando

La honestidad incluye hablar con la verdad, no necesitamos ser supervisados para comportarnos de acuerdo a valores, políticas y procedimientos establecidos. Somos honestos y confiables, hacemos lo que decimos que vamos a hacer. Es una de las razones por la cual los clientes confían en nosotros.

2. Servicio al Cliente: Actitud para satisfacer las necesidades de nuestros clientes.

Prestar especial atención al mundo que nos rodea, entendiendo, valorando y satisfaciendo las necesidades de las personas que tratamos, incluyendo clientes, compañeros de trabajo y colaboradores.

3. Trabajo en Equipo: La asociación de personas y actividades que logren el bien común.

Compartir la misma dirección y misión del grupo para llegar más rápido y fácilmente al destino. Ayudándonos entre nosotros, los logros son siempre mejores.

4. Proactividad: Adelantarnos a los hechos que van a suceder, relacionado con nuestro trabajo.

Realizar propuestas de mejora a procesos, actividades, etc. Prever situaciones y posibles soluciones.

5. Responsabilidad: Cumplir en tiempo y forma con las tareas encomendadas, y responder por nuestros actos y consecuencias.

Nos hacemos responsables en lograr estándares de alto rendimiento y resultados que sean consistentes con las metas. Aprendemos de nuestros errores. Cambiamos.

6. Respeto: Regirse a través de normas y obligaciones establecidas.

Todos deseamos ser tratados con consideración y respeto, si tienes esto presente en tu relación con los demás, se fomentará la colaboración y contribuirá a crear un ambiente de trabajo más agradable.

Certificaciones

Certificación de nuestro *Sistema de Gestión Integral*

La Asociación Española de Normalización y Certificación: AENOR, ha respaldado a nuestra organización; certificándonos bajo las normas ISO 9001:2008, ISO 14001-2004 y OHSAS 18001-2007, para implementar y operar con base en un Sistema de Gestión Integral y Mejora Continua y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Datos de Grupo Hermes Infraestructura

Oficinas Corporativas

Paseo de la Reforma 383 Piso 8

Col. Cuauhtémoc

C.P. 06500

México, D.F.

T. 52 (55) 5985.1600/1630

Sitio Web

www.hermesconstrucción.com.mx

Sector: Privado

Actividad: Construcción, Concesión y Operación de Obra civil a gran escala

Países de Operación: México



GRUPO
HERMES
I N F R A E S T R U C T U R A



Metodología y estructura del reporte

La metodología utilizada, es la recomendada por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, para presentar reportes Comunicación de Progreso a los Grupos de Interés, junto con una visión de cumplimiento de compromisos a futuro y que concuerda con nuestra visión de negocios.

Estos compromisos están ligados a nuestros objetivos estratégicos, a los principios internacionalmente aceptados de Responsabilidad Social y a un ciclo de mejora continua cimentado también en compromisos, acciones, medición de resultados, evaluación y definición de los siguientes pasos.

Con relación a este informe

Acerca del Pacto Mundial

Lanzado en el año 2000, el Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) es un llamado a empresas de todo el mundo para alinear sus estrategias y operaciones con 10 principios en las áreas de Derechos Humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción, y a emprender acciones en apoyo de objetivos más amplios de la ONU. Con más de 135 países participantes, se trata de la más grande iniciativa voluntaria de responsabilidad empresarial en el mundo¹.

Así, para Grupo Hermes Infraestructura, es un gran compromiso estar adherido a esta iniciativa desde 2014. Razón por la que hemos trabajado constantemente, no sólo por liderar el mercado con nuestra oferta de negocio, sino porque ésta, se encuentre alineada a una visión de largo plazo, considerando los principios globales, que ahora se cimentarán bajo los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los cuales serán considerados como parte de nuestra estrategia corporativa de Responsabilidad Social.



¹UNGC-Management-Model_esp_baja.pdf. www.unglobalcompact.org

Para ello en 2016, llevaremos a cabo una reunión estratégica, que nos permitirá reconocer las prioridades globales, analizar las oportunidades y las acciones a ser realizadas por Grupo Hermes Infraestructura, y reenfocar los esfuerzos y trabajo, al impulso de los objetivos de la ONU con base en nuestras áreas de influencia.

Datos sobre nuestra adhesión y otros sobre el informe de comunicación de progreso:

Directivos Responsables

Director General: Ing. Alberto Pérez-Jácome Friscione

Director Ejecutivo de Operación e Infraestructura: Ing. Salvador Humberto Lara López

Fecha de adhesión al Pacto Mundial: 5 de noviembre de 2014

Fecha de publicación del primer informe CoP: 2 de febrero de 2016

Responsable del desarrollo del CoP: Biol. Virginia López

Difusión del CoP:

Página Web de Grupo Hermes Infraestructura, correo electrónico, mailing, intranet, redes sociales y a través de la página Web del Pacto Mundial.

Alcance y cobertura

La elaboración del presente Reporte de Comunicación sobre el Progreso en su edición 2016, es parte de las acciones de transparencia y comunicación de Grupo Hermes Infraestructura, con base en su estrategia de Sustentabilidad y considerando a sus diversos Grupos de Interés. Este informe ha sido posible gracias al compromiso y trabajo de todos los involucrados no sólo en las acciones de Responsabilidad Social, sino a todos aquellos que en el día a día trabajan para crear mejores prácticas de negocios para nuestra compañía.

La cobertura de la información contenida en este informe, abarca las operaciones de la oficina corporativa, la Concesionaria Lerma - Santiago y Operadora y Administración Técnica de Grupo Hermes Infraestructura.

Modelo de Gestión del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Nuestro modelo de gestión para la implementación de los diez principios del Pacto Mundial, está soportado en el *Modelo de Gestión del Pacto Mundial de las Naciones Unidas*². De esta forma, desde nuestro compromiso a través de la adhesión al Pacto Mundial en 2014, Grupo Hermes Infraestructura, ha avanzado en materia de evaluación, definición e implementación de temas relevantes, considerando además otras metodologías en la materia. En 2016, tenemos como compromiso ampliar los alcances, así como la gestionar el establecimiento de otros indicadores que nos permitan medir y redirigir los esfuerzos en la materia.

²Modelo de Gestión del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Marco para su implantación The Global Compact & Deloitte 2010 (UNGC/Deloitte, 2010).

Disponible en web

http://www.pactomundial.org.mx/home/?page_id=23



Comprometerse

Los líderes se comprometen a alinear los principios del Pacto Mundial con sus estrategias y operaciones, además de tomar acciones para apoyar los objetivos generales de la Organización de las Naciones Unidas de manera transparente.

Evaluar

Evaluar riesgos, oportunidades e impactos en los diferentes aspectos del Pacto Mundial.

Definir

Definir los objetivos, estrategias y políticas.

Implementar

Implementar las estrategias y políticas dentro de la compañía y en su cadena de valor.

Medir

Medir y monitorear el impacto y el progreso, con miras al cumplimiento de los objetivos.

Comunicar

Comunicar el progreso y las estrategias, e involucrar a los grupos de interés para la mejora continua.

Comprometerse

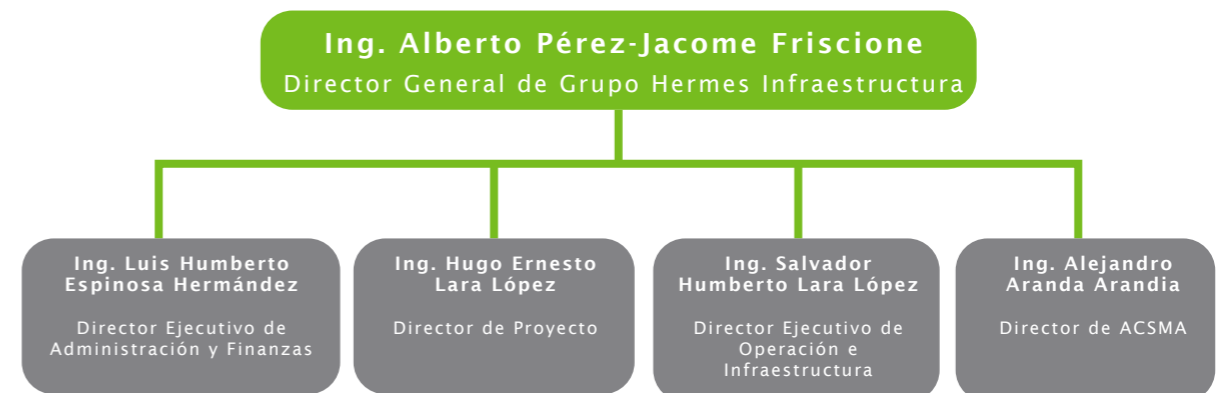
Modelo de Gestión en Sostenibilidad - Grupo Hermes Infraestructura

El año 2015, fue estratégico para nuestra organización: el crecimiento del negocio aunado a los compromisos comerciales que se desprendieron de este objetivo cumplido, plantearon nuevos retos y responsabilidades. De esta manera y con la visión de liderazgo en la generación de valor compartido, se establecieron compromisos al mismo tiempo que se gestionaron y ejecutaron actividades y programas relacionados con el establecimiento de estructuras funcionales para dar cumplimiento a los objetivos de Responsabilidad Social.

Consejo de Sostenibilidad

A través del establecimiento del Consejo de Sostenibilidad por parte del grupo directivo de la organización, se identificaron y unificaron los compromisos y visión sus líderes en materia de Responsabilidad Social, lo que permitió el establecimiento de objetivos y la priorización de los asuntos relevantes de la operación de Grupo Hermes Infraestructura, al mismo tiempo que se elaboró un primer Modelo de Gestión en Sostenibilidad, enfocado a los objetivos del negocio en materia económica, social y ambiental.

El Consejo, quedó estructurado como se muestra a continuación:



Comité de Sostenibilidad

La conformación del Comité de Sostenibilidad, tiene como objetivo ejecutar los planes y objetivos a nivel operativo. El Comité fue conformado por medio de la selección de puestos clave de la organización en conjunto con el establecimiento de compromisos:

- a) Asistir y participar activamente en las sesiones del Comité.
- b) Autorizar y vigilar el cumplimiento de las acciones definidas.
- c) Asegurarse de la integración, implementación y promoción de un comportamiento socialmente responsable en toda la organización.
- d) Comprobar el cumplimiento de los compromisos asumidos en el ámbito de la Responsabilidad Social y Sostenibilidad.
- e) Conocer y aprobar los informes del Departamento de RSE.
- f) Ser líderes en la materia hacia las partes interesadas.
- g) Motivar a los colaboradores/as a ser parte del Sistema de Responsabilidad Social y Sostenibilidad de la empresa.
- h) Desarrollar y promover las oportunidades de negocio para el desarrollo sostenible.
- i) Alinear una visión única de los objetivos del negocio y un modelo de Sostenibilidad.
- j) Brindar los recursos y herramientas necesarias para la adecuada gestión de las acciones derivadas del plan.
- k) Ser congruentes entre la visión que se promueve como organización y su gestión diaria.



Evaluar

A través de una serie de metodologías, Grupo Hermes Infraestructura, ha realizado una primera evaluación de sus riesgos y oportunidades en materia de sostenibilidad, nuestras fortalezas son parte de nuestro Sistema de Gestión Integral en materia de Seguridad y Salud Ocupacional y en materia Ambiental, por lo que se ha ampliado el enfoque de riesgos en materia de Derechos Humanos y ética, considerando los impactos potenciales en el negocio, que se despendieron de un autodiagnóstico y el análisis de nuestras fortalezas y áreas de oportunidad para los próximos años.

Con base a lo anterior, el Consejo de Sostenibilidad de Grupo Hermes Infraestructura, estableció como **Objetivo de Responsabilidad Social Corporativa:**

“Incorporar a la estrategia de negocio, políticas y procesos que involucren la responsabilidad social y la preservación ambiental, tomando en cuenta las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés, con el propósito de generar una cultura consciente y responsable que repercuta en un mejor desempeño, posicionamiento y rentabilidad de la empresa”.

Identificación de Grupos de Interés con los que se relaciona Grupo Hermes Infraestructura

El mapeo de nuestros Grupos de Interés, permitió la definición de objetivos, así como la prioridad de las acciones a ser ejecutadas por la empresa:

Grupos de Interés con relación directa:

- Colaboradores
- Clientes
- Proveedores
- Comunidad
- Gobierno
- Inversionistas
- Socios
- Medio Ambiente

A partir de este ejercicio, se han establecido y reforzado los objetivos con los principales Grupos de Interés: ahora se hace necesaria la evaluación del nivel de impacto e influencia que tienen estos grupos en la organización, así como el entendimiento de sus expectativas y el mejoramiento de los canales de comunicación a ser implementados.

Modelo de sostenibilidad de grupo Hermes Infraestructura

Definición

Después de analizar los resultados de la evaluación y de establecer los objetivos de Grupo Hermes Infraestructura, se realizó el diseño del primer Modelo de Sostenibilidad de nuestra empresa:



Objetivos Generales

Nivel Económico

- Mayor rentabilidad
- Reducción de pérdidas
- Mayor permanencia y posicionamiento en el mercado
- Atracción de inversionistas
- Cuotas más competitivas

Nivel Social

- Mejorar las condiciones laborales
- Fortalecer la atención a los Derechos Humanos
- Buenas relaciones con la comunidad y las autoridades
- Imagen corporativa
- Generación de empleos
- Contribución al desarrollo socio-económico del país
- Compromiso con los grupos de interés

Nivel Ambiental

- Reducción y mitigación de impactos ambientales
- Desarrollo de programas ambientales
- Promoción de la cultura y educación ambiental
- Reducción de recursos e insumos utilizados

Implementación

Antes de la adhesión al Pacto Mundial, la empresa contaba con una serie de estrategias enfocadas en su desempeño económico, social y ambiental. A partir de la definición del Modelo de Sostenibilidad de Grupo Hermes Infraestructura y considerando la metodología del Pacto, se han redefinido algunas prioridades y sus alcances.

A continuación mostramos la matriz de políticas, reglamentos, procedimientos, programas y otros, que contribuyen con nuestros procesos de gestión sustentable:



Matriz de políticas, reglamentos, procedimientos, programas y otros en RSE

Documento	Derechos Humanos	Estándares Laborales	Medio Ambiente	Anticorrupción
1 Recursos Humanos				
Políticas para Reclutamiento y Selección de Personal				
Descripción y perfil de puestos				
Procedimiento General para comunicación, participación y consulta				
Solicitud de Comunicación Interna y Externa Ambiental y de Seguridad y Salud en el Trabajo				
Procedimiento de formación y toma de conciencia				
Programa General de Capacitación				
2 Código de Ética				
3 Reglamento interior de trabajo				
4 Política de Sustentabilidad				
5 Procedimiento de denuncia y Ombudsperson				
6 Compras				
Política para la compra de materiales e insumos				
Procedimiento General para la compra de materiales e insumos				
Procedimiento selección y evaluación de proveedores				
7 Gestión Integral				
Auditorías				
Procedimiento General para Auditorías Internas				
Identificación de requisitos Legales				
Procedimiento General para la identificación y evaluación de requisitos legales y otros				

Matriz de políticas, reglamentos, procedimientos, programas y otros en RSE

Documento	Derechos Humanos	Estándares Laborales	Medio Ambiente	Anticorrupción
8 Medio Ambiente				
Procedimiento General para la Identificación de Aspectos Ambientales y Evaluación de Impactos				
Matriz de identificación y evaluación de aspectos ambientales				
Guía para la implementación de controles operacionales de los aspectos ambientales				
Instructivo de trabajo: Gestión de competencia de contratistas y relación con aspectos ambientales significativos				
Identificación de Contratistas y Relación con Aspectos Ambientales Significativos.				
Gestión de la competencia de Contratistas				
Procedimiento para el Manejo de Residuos Peligrosos (RP)				
Monitoreo y Medición				
Procedimiento General de monitoreo y medición				
Indicadores de Gestión				
Indicadores de Proceso				
Plan para el cumplimiento de los objetivos del SGI				
No conformidades AC y AP				
Procedimiento de no conformidades, acciones correctivas y preventivas				
9 Seguridad y Salud				
Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos				
Procedimiento General para herramientas manuales				
Procedimiento General para realizar el permiso de trabajo de alto riesgo				

Matriz de políticas, reglamentos, procedimientos, programas y otros en RSE

Documento	Derechos Humanos	Estándares Laborales	Medio Ambiente	Anticorrupción
Procedimiento General para trabajos en alturas	☞	☞		
Procedimiento General para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas	☞	☞	☞	
Procedimiento General para trabajos con electricidad	☞	☞		
Procedimiento General para la investigación de incidente y accidente	☞	☞	☞	
Investigación de Accidentes	☞	☞		
Procedimiento General para la conformación de la Comisión de Seguridad y Salud en el trabajo	☞	☞		
Procedimiento de seguridad, equipos de protección y ropa de trabajo	☞	☞		
Procedimiento de Seguridad y Vigilancia de la Salud de los trabajadores	☞	☞		
Programa de aplicación campaña de salud	☞	☞		
Registro de asistencia a los programas de salud	☞	☞		
Procedimiento de Inspección de Seguridad	☞	☞		
Programa de inspección de seguridad	☞	☞		
Guía de prepración y respuesta a emergencias	☞	☞		
Plan de respuesta a emergencias	☞	☞	☞	
Programa de simulacros	☞	☞	☞	
Guía para la implementación de control de riesgo de Seguridad y Salud en el trabajo	☞	☞	☞	
Salud en el trabajo	☞	☞	☞	

Indicadores de Medición

En 2013, adquirimos el compromiso de definir indicadores claves que midieran el progreso de nuestras acciones. Durante 2014 y 2015, se establecieron una serie de metas cualitativas y cuantitativas de cada uno de los ejes estratégicos, definidos en nuestro programa de trabajo.

Para el año 2016, se compararán como cada año los resultados del Sistema de Gestión Integral y de medirán los nuevos indicadores despendidos del crecimiento de los alcances en otros temas sociales.

Plan de comunicación

A partir de nuestros compromisos en Sostenibilidad y considerando nuestras metas en Responsabilidad Social, Grupo Hermes Infraestructura realizará un Plan de Comunicación soportado en sus acciones, alcances y resultados, involucrando a sus Grupos de Interés.

Para ello, se utilizarán en una primera etapa de comunicación interna y externa, las siguientes herramientas:

Canal de comunicación	Interna	Externa
Página de internet	📶	📶
http://autopista-lerma-tenango.com.mx/ y http://hermesconstruccion.com.mx/	📶	
Intranet	📶	
https://www.facebook.com/GrupoSustentarse?fref=ts		
Comunicados	📶	📶
Página del Pacto Mundial	📶	





Apoyo a los 10 principios del pacto mundial - Derechos Humanos

Principio 1: Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de nuestro ámbito de influencia.

Principio 2: No ser cómplices de la vulneración de los Derechos Humanos.

Para Grupo Hermes Infraestructura, es de alta relevancia la promoción, respeto y no vulneración de los Derechos Humanos e infantiles. La nueva visión de sostenibilidad nos ha permitido fortalecer nuestra cultura organizacional de una base no documental en materia de Derechos Humanos, a una documental a través de diversas políticas, procedimientos y programas, considerando los riesgos potenciales, dentro de los que sobresalen, los sitios de operaciones.

Destaca la función que ejerce nuestro Código de Ética dentro de toda la cultura organizacional. Estos lineamientos consideran transversalmente los temas de negocios y su relación con los ámbitos sociales y ambientales a ser considerados dentro de las operaciones, por lo que en materia de Derechos Humanos, hemos establecido:

1. Respeto a los Derechos Humanos

“Grupo Hermes Infraestructura está comprometido a proporcionar un ambiente de trabajo libre de cualquier forma de discriminación y/o violencia laboral, sexual o psicológica, con base en raza, grupo étnico, sexo, creencias, religión, edad, discapacidad, preferencias sexuales”.

“Es política de Grupo Hermes Infraestructura, proporcionar igualdad de oportunidades a las y los empleados con relación a contratación, nivel de sueldo, capacitación, promociones y otros términos de trabajo. Las decisiones sobre el empleo, cumplirán con todas las leyes aplicables en materia laboral”.

“Grupo Hermes Infraestructura, no tolerará ningún tipo de hostigamiento y/o acoso. Esto incluye conductas verbales o físicas que rebajen o amenacen a cualquier empleado(a) o que creen un ambiente hostil, interfieran en forma irracional con el desempeño individual de su trabajo o que de otra manera, afecten adversamente sus responsabilidades en el trabajo individual.

Para la gestión de nuestros lineamientos organizacionales en materia de Derechos Humanos, hemos realizado las siguientes acciones:

- a. Capacitación en materia del Código de Ética entre ejecutivos(as), colaboradores(as) corporativos y personal operativo.
- b. Firma del Código de Ética. Todos los ejecutivos(as), colaboradores(as) corporativos y operativos, deberán firmar una carta compromiso del código.
- c. Curso de inducción. El 100% los nuevos colaboradores(as) recibirán el curso de inducción en el cual se abordan temas puntuales sobre el Código de Conducta y el tema de Derechos Humanos.
- d. Reglamento Interno de Trabajo. Dentro del reglamento, se han establecido diversos criterios relacionados con el respeto y promoción de los Derechos Humanos.
- e. Política de Sustentabilidad. Promueve los valores mediante los cuales se consolida nuestra cultura organizacional basada en el respeto y promoción de los Derechos Humanos y el Desarrollo Sustentable, en sus tres dimensiones: económica, social y ambiental.
- f. Instalación de la figura del Ombudsperson.
- g. Proceso de Denuncia.

Nuestros Indicadores

1. 40% de los (las) colaboradores se han capacitado acerca del Código de Ética y Derechos Humanos.
2. 100% de las nuevas contrataciones han recibido el curso de inducción y se ha sensibilizado a los nuevos colaboradores en materia de los temas de alcance del Código de Ética.
3. Cero quejas en materia de Derechos Humanos a través del procedimiento de denuncias.
4. 100% de los colaboradores(as) ha recibido el Reglamento Interior de Trabajo.
5. 60% de los colaboradores(as) ha sido capacitado en materia de la Política de Sustentabilidad.
6. Cinco altos ejecutivos de la empresa, conforman el Consejo de Sostenibilidad y se cuenta con un Comité de Sostenibilidad para la ejecución de los programas.
7. Se ha definido la figura de Ombudsperson, así como fortalecido y comunicado al 80% de los colaboradores(as) sobre el proceso de denuncia. para posibles incumplimientos de los lineamientos de la compañía.

Compromisos 2016

1. Establecer una declaratoria de Derechos Humanos (DH) de Grupo Hermes Infraestructura con alcance a sus principales Grupos de Interés.
2. El 100% de nuestros ejecutivos(as), colaboradores(as) corporativos y personal operativo, deberá recibir capacitación en materia del Código de Conducta y todos sus alcances y lineamientos.
3. El 100% de nuestros ejecutivos(as), colaboradores(as) corporativos y personal operativo, habrá firmado la carta compromiso del código.
4. Mantener una cobertura total de capacitación a nuevos(as) colaboradores(as) en materia del curso de inducción y sus alcances en el Código de Ética y Derechos Humanos así como la Política de Sustentabilidad.

5. Brindar capacitaciones especializadas en materia de Derechos Humanos a colaboradores(as).
6. Realizar una campaña “Día Internacional de Derechos Humanos” vía intranet en materia de Derechos Humanos.
7. Extender el Código de Ética a Proveedores y Contratistas, destacando nuestra cultura organizacional en materia de Derechos Humanos y de no aceptación de alguna violación en la materia.
8. Realizar un concurso de dibujo, extensivo a los hijos(as) de los colaboradores(as) en materia de Derechos Humanos.
9. Llevar a cabo un programa de capacitación en Derechos Humanos en los sitios de operaciones.
10. Generar una base de indicadores específicos en Derechos Humanos, para su gestión y medición, considerando las recomendaciones del Instituto Danés de Derechos Humanos, así como las recomendaciones de la Comisión Nacional de Derechos Humanos a fin de identificar las oportunidades para nuestro negocio³.
11. Ampliar la promoción del uso de los mecanismos de denuncia en materia de violación de los Derechos Humanos.
12. Fortalecer la función y figura del Ombudsperson.

³www.humanrightsbusiness.org y www.cndh.org.mx.

Estándares laborales

Principio 3. Libre asociación y derecho a la negociación colectiva.

Principio 4. Apoyo a la eliminación de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5. Apoyo a la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En Grupo Hermes Infraestructura, damos cumplimiento a la legislación nacional, a nuestros propios compromisos adquiridos, así como al apego de aquellos lineamientos internacionales que nos aplican. Destaca nuestro compromiso y respeto a los estándares laborales que promueven las buenas prácticas y los Derechos Humanos y laborales de nuestros trabajadores.

Asimismo, estamos comprometidos con todo aquello que promueva la dignidad humana, el trabajo remunerado, la no discriminación y la erradicación del trabajo infantil.

Grupo Hermes Infraestructura cuenta con una relación sindical formal y estructurada, que da cumplimiento a la legislación nacional y estamos afiliados a un Sindicato para proyectos de mantenimiento y operación de autopistas.

La revisión se lleva a cabo de manera anual para temas de revisión salarial y bienal para la revisión de prestaciones y condiciones laborales. Así cada año, se recibe la petición del Sindicato, la cual es revisada y retroalimentada por la empresa, para la posterior reunión, en la que se logran los acuerdos, mismos que quedan documentados y protocolizados ante la Junta de Conciliación y

Arbitraje; el mismo proceso se lleva a cabo para la revisión bienal. Al finalizar el proceso, los trabajadores son informados en una reunión en la que se hace oficial, el otorgamiento de los incrementos y beneficios.

Otras consideraciones en materia laboral

Por otro lado, Grupo Hermes Infraestructura ha trabajado para implementar aquellos lineamientos que prevengan cualquier tipo de trabajo forzoso, para ello, nuestro Código de Ética y Política de Sustentabilidad establecen:

A) Trato Justo al Personal

“Grupo Hermes Infraestructura, reconoce que sus empleados(as) son su recurso más valioso, por lo que valora la contribución que cada uno hace, y se compromete a tratarlos con respeto. Esto incluye preservar la confidencialidad de los registros de los empleados(as) y abstenerse de inmiscuirse en su privacidad y apoyar al máximo posible, las aspiraciones de éstos en el centro de trabajo”.

Nuestra Política de Sustentabilidad establece nuestro compromiso con la calidad, la salud y seguridad en el trabajo y, las buenas relaciones con la sociedad; fortaleciendo la misión y visión del negocio. Por ello, estamos conscientes de que el desarrollo económico debe estar en armonía con el bienestar y la inclusión social, para generar valor agregado a todos nuestros Grupos de Interés, así como para promover y consolidar, una cultura sustentable en nuestros trabajadores, proveedores y clientes.

Es imperante el apoyo y respeto a los Derechos Humanos dentro de nuestro ámbito de influencia, así como de asegurarnos de no ser cómplices en casos de violación a estos derechos.

La promoción a través de programas de sensibilización y capacitación como contribución fundamental, para crear valor a través de las competencias de nuestros colaboradores y asociados comerciales, fomenta la calidad de nuestros productos y fortalecen los ámbitos sociales y laborales.

Reglamento Interno de Trabajo

Estipula las disposiciones con base en el Contrato Colectivo de Trabajo, bajo el apego a la legislación mexicana aplicable y su relación con el sindicato, en donde para su desarrollo y disposiciones, han sido involucrados tanto la empresa como los trabajadores, estableciendo:

Que el ingreso de personal deberá estar sujeto a:

- 🏡 Mayores de 18 años.
- 🏡 Sustentar y aprobar las evaluaciones técnicas de la empresa de acuerdo al puesto.
- 🏡 Firmar el contrato individual de trabajo y la asignación de beneficiarios.

Este reglamento, considera todos los términos en materia de respeto a los derechos laborales, considerando: permisos, licencias e incapacidades; lugar, fechas de pago y periodos que regula; promociones y ascensos con base en las competencias, habilidades y experiencia.

Asimismo, considera obligaciones para las personas que tengan personal a su cargo, considerando que los(as) jefes(as) deberán cumplir con las siguientes obligaciones: informar a todo el que lo necesite, para el mejor desempeño de su trabajo, como miembro integrante de la empresa; informar, orientar y asesorar para el desempeño de su puesto; capacitar para su superación; escuchar y atender sus quejas y sugerencias; tratarlo con educación y respeto y procurar relaciones personales cordiales; cuidar de su unidad de

trabajo y el estricto cumplimiento del reglamento y de las políticas y procedimientos de la empresa.

Por otra parte, los empleados(as) tienen obligaciones y responsabilidades dentro de las que destacan: cumplir con las políticas y procedimientos de la empresa, dirigirse a sus compañeros(as), jefes(as) y proveedores con respeto, colaborar en la conservación y limpieza de las instalaciones, portar en buen estado los uniformes, cumplir en tiempo y forma con las normas que establezca la Comisión de Seguridad e Higiene y con el Código de Ética de la compañía.

Como parte de los derechos de los trabajadores, el Reglamento es explícito en materia de prohibición de acoso sexual, amenazas implícitas o expresas, uso de palabras que resulten hostiles, humillantes u ofensivas, acercamientos corporales inapropiados; asegurando la protección a las víctimas de cualquiera de estas conductas y la investigación conforme al proceso de denuncia, en donde Grupo Hermes Infraestructura será el responsable por las medidas aplicables con base a las conclusiones tomadas por el Consejo.

En materia de Seguridad e Higiene, el reglamento establece el marco para la protección y salud de sus empleados(as), considerando la norma internacional OHSAS 18001:2007, la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, el Reglamento Federal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las NOM y los adicionales que estimen convenientes las autoridades competentes.

Política de Reclutamiento y Selección

En ella se establecen los lineamientos, para que el proceso de reclutamiento y selección, asegure que el personal que ingresa a la empresa sea adecuado conforme al perfil y descripción del puesto vacante, considerando: el perfil, las condiciones específicas de seguridad en el trabajo y descartando cualquier tipo de discriminación por motivos de origen étnico, género, raza, origen social, posición económica, religión o extranjeros que tengan la documentación en regla bajo las leyes mexicanas.

Así, nuestra política establece que la selección del personal, considere específicamente, las aptitudes conforme al perfil, condiciones de trabajo y habilidades para el puesto, utilizando para ello las herramientas de evaluación para cada posición.

En materia de promoción, la política establece que toda persona tiene derecho a ser promovida, siempre y cuando cumpla con los requerimientos del puesto y su buen desempeño dentro de la empresa, contemplando para ello, el proceso de evaluación interna.

Grupo Hermes Infraestructura se asegura por política, que todos(as) los(as) colaboradores(as), cuenten con todos los beneficios que la ley mexicana que contemplan las diferentes autoridades en la materia. Además, esta política establece la protección a los Derechos de los niños, niñas y jóvenes, y la erradicación del trabajo infantil, ya que establece que no pueden ser contratadas personas menores de edad.

Transparencia en la información a nuestros(as) colaboradores(as)

En Grupo Hermes Infraestructura estamos comprometidos con los derechos de nuestro personal y para ello, se han establecido diversos mecanismos de comunicación que permiten el conocimiento de sus derechos y obligaciones, así como lograr que la información



sea transparente y facilite un buen ambiente de trabajo, el cual promueva la colaboración y la eficiencia, así como un ambiente libre de discriminación.

Dentro de nuestra visión de capacitación tanto el Curso de Inducción, como otros programas de capacitación, juegan un papel fundamental para el conocimiento de los beneficios otorgados por Grupo Hermes Infraestructura, en donde se establece:

1. Pago de salarios. Desglose transparente de cada uno de los conceptos y su entrega tanto física como electrónica.
2. Beneficios y Compensaciones. Entrega de información explícita sobre los beneficios y compensaciones que cada colaborador(a) recibirá por parte de la empresa
3. Horarios de trabajo. Los colaboradores(as) cuentan con información clara sobre sus horarios laborales con base a los lineamientos establecidos por las autoridades correspondientes.
4. Pago de horas extras. Proceso para la contabilización de las horas extras entregadas a la empresa por parte de los colaboradores(as) y su pago correspondiente con base al contrato colectivo de trabajo y en cumplimiento a la legislación nacional.

Seguridad y Salud Ocupacional Certificación OHSAS 18001:2007

Nuestro Sistema de Gestión Integral, considera el cumplimiento y certificación internacional con la norma OHSAS 18001:2007, la cual está enfocada al establecimiento de políticas y procedimientos que constituyen los fundamentos para la adecuada gestión de los recursos y la implementación de las mejores prácticas de prevención de incidentes, así como las acciones correctivas para evitar su ocurrencia; asimismo para la implementación de medidas de higiene industrial que garanticen la salud y el bienestar de todas las partes interesadas en las operaciones, previendo los impactos negativos no intencionados, bajo el cumplimiento de la regulación sanitaria y las mejores prácticas en la utilización de materiales y equipos.

Involucramiento de la Alta Dirección

El desempeño y cumplimiento de los objetivos establecidos en salud y seguridad ocupacional, son revisados periódicamente por la Alta Dirección, para asegurar que los recursos humanos, materiales y financieros, sean gestionados y, los programas y prácticas enfocadas a la preservación de la integridad física de los colaboradores (as) y todas las partes involucradas sean aplicadas. Al mismo tiempo son revisados los resultados de las auditorías internas y de tercera parte, para asegurar la efectividad de las acciones correctivas y preventivas implementadas, y promover la mejora continua del desempeño de seguridad en todas las operaciones.

Capacitación

Promueve y asegura que las personas tengan las competencias para la ejecución del trabajo y el adecuado cumplimiento de los procesos de operación; también para que conozcan los métodos, las prácticas y los equipos de seguridad adecuados, para la prevención de incidentes y la corrección de las incidencias, con un alcance que abarca desde el proceso de reclutamiento, selección, contratación, inducción a la empresa y al puesto de trabajo, hasta los periodos de su formación, y de manera permanente, las actividades productivas que realiza y durante la implementación de iniciativas enfocadas a la mejora continua.

Auditoría Interna

Proceso que tiene como objetivo, mantener una programación semestral, que identifique el grado de cumplimiento tanto de la legislación aplicable, como de las prácticas y los métodos de operación y los controles operacionales de seguridad, los cuales incluyen las competencias del personal y las condiciones laborales adecuadas, así como, los equipos de seguridad y el entrenamiento



adecuado, para el manejo de emergencias que garantizan la integridad física de las personas en todo momento.

Este proceso constituye una de las retroalimentaciones más importantes para la toma de decisiones y la mejora continua, a través de la medición de los indicadores de desempeño, con objetivos y metas claras.

Auditorías Externas para la Certificación Internacional

A través de la auditoría externa, se valida y certifica el cumplimiento de la legislación y normatividad aplicables, así como de los procesos internos definidos e implementados por Grupo Hermes Infraestructura; todos estos, son auditados bajo la premisa de que cualquier desviación identificada, será documentada por una tercera parte, para la corrección procedente, en tiempo y forma, conforme a los criterios internacionales de la norma OHSAS 18001:2007.

Procedimiento de Seguridad y Vigilancia de la Salud de los(as) trabajadores(as)

Establece los procesos y criterios para garantizar a los(as) trabajadores(as), la vigilancia de la salud, orientada a la detección oportuna de los posibles efectos de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. Este procedimiento es aplicable a las actuaciones en vigilancia de la salud de todos los(as) trabajadores(as).

Para ello se considera:

- 🏗️ La Ley Federal de Trabajo
- 🏗️ El reglamento de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo
- 🏗️ Las Normas NMX-SAST-001-IMNC-2008 (Mexicana) y las OHSAS 18001:2007 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (internacional).
- 🏗️ Manual del sistema de Gestión Integral de Grupo Hermes Infraestructura.

Planificación

Para cada centro de trabajo, el departamento de Recursos Humanos, determinará el organismo que realizará los reconocimientos médicos teniendo en cuenta:

🏢 La identificación de peligros y riesgos a los que los trabajadores se encuentran expuestos y que están descritos en la evaluación de riesgos por puesto de trabajo.

🏢 El departamento de RRHH en coordinación y con el soporte técnico del departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo efectúan la incorporación de los trabajadores a sus funciones específicas.

🏢 A partir del conocimiento y análisis de la información anteriormente descrita, el departamento de Recursos Humanos establecerá un “Programa de campañas para la Salud Ocupacional ” para el centro de trabajo, en el cual se definirán los siguientes aspectos:

- 🏢 Centro de trabajo.
- 🏢 Periodicidad de la evaluación médica.
- 🏢 Tipos de evaluaciones médicas a realizar dentro de vigilancia de la salud
- 🏢 Inicio de actividades, a la incorporación de los trabajadores.
- 🏢 Evaluación de las campañas de salud.
- 🏢 Evaluación de la Salud de los Trabajadores, después de la asignación de nuevas tareas y riesgos para la salud.(Esta actividad se aplicará siempre y cuando se realice una promoción de personal).
- 🏢 Reanudación del trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.
- 🏢 RRHH archivaré el o los certificados médicos” en los que ampara su aptitud para el trabajo.

Campaña de salud

Esta campaña tiene como objetivo, la promoción, concientización y mejoramiento de la salud de los trabajadores(as), así como dar seguimiento a las campañas de salud realizadas con anterioridad. A través de los planes realizados por el área de RRHH, se comunica a los trabajadores la fecha y lugar donde el trabajador debe acudir para su aplicación. Durante esta campaña, se proporciona una encuesta de evaluación para la valoración y seguimiento de las recomendaciones establecidas.

Dentro de los temas establecidos para la mejora de la salud y la calidad de vida de nuestro personal se encuentran:

- 🏢 Curso de Ergonomía
- 🏢 Manejo del Estrés
- 🏢 Nutrición y productividad laboral

Evaluación de la Salud

Una vez asignadas las tareas a un(a) trabajador(a) y teniendo en cuenta la evaluación de los peligros y riesgos ocupacionales actualizados para el puesto de trabajo, el Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, en coordinación con el Departamento de RRHH, y/o el médico designado, determina la necesidad de realizar pruebas complementarias para garantizar la vigilancia del estado de salud de los(as) trabajadores(as) y su adecuación a las condiciones específicas del trabajo.

Nuestros indicadores 2015

1. Se cuenta con una relación sindical apegada a la legislación nacional que protege los derechos laborales de nuestros(as) trabajadores(as).
2. Se han pagado el 100% de las horas extras laborales y en apego a la legislación nacional.
3. Nuestro Código de Conducta establece con claridad los temas de respeto a los derechos laborales, erradicación del trabajo infantil,

inclusión laboral, igualdad de oportunidades y un ambiente libre de acoso, trabajo forzoso y bajo coacción.

4. Nuestra Política de Contratación, contempla la igualdad de oportunidades y el respeto a las diferencias.

5. El 100% de nuestros(as) colaboradores(as) recibe información clara y transparente con relación a su pago salarial, beneficios y compensaciones.

6. Cero denuncias se han recibido en materia de derechos laborales a través de nuestro proceso de denuncia.

7. Contamos con la certificación de nuestro Sistema de Gestión Integral, en donde destaca la norma OHSAS 18001:2007 en materia de Seguridad y Salud Ocupacional

a. Se ha reducido el indicador de accidentes de 31.87 en 2014 a 21.80 en 2015.

b. Se logró una participación del 50% de los colaboradores(as) en las campañas de salud.

8. Se impartieron 12,774 horas de capacitación con una cobertura del 85% para 2015.

6. Reducir el indicador de accidentes a través de la mejora de los procesos y la capacitación.

7. Incrementar las horas de capacitación por persona.

8. Ejecutar nuestro Programa de Bienestar 2016, el cual está enfocado en eventos de integración tanto internos como con las familias de nuestros(as) colaboradores(as), campañas de nuestros valores organizacionales, Semana de la Salud 2016 y la realización de un evento deportivo para la promoción del bienestar.

Compromisos 2016

1. Realizar una declaratoria de Promoción a los Derechos Humanos y los Derechos de niñas, niños y jóvenes.

2. Extender nuestra cultura organizacional a nuestros proveedores y contratistas.

3. Realizar encuesta de ambiente laboral y favorecer la comunicación interna y corporativa con todo el Grupo, para la difusión de las mejores prácticas.

4. Mantener la Certificación internacional de Seguridad y Salud Ocupacional con base en las OHSAS 18001:2007, para salvaguardar el activo más valioso de la organización: sus colaboradores(as), basado en altas competencias profesionales y con enfoque preventivo y medición del desempeño.

5. Realizar acciones de sensibilización a los usuarios de la Autopista en materia de seguridad vial y prevención de accidentes para contribuir con el grupo de interés más grande en la operación.



Medio Ambiente

Principios apoyados

Principio 7. Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8. Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9. Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

El cuidado y preservación del medio ambiente es un tema relevante para la industria de la construcción, ya que tanto los materiales, el transporte de los mismos y los insumos para la maquinaria (necesarios para el sector), constituyen el uso y disposición de recursos naturales tanto renovables como no renovables, así como de su respectivo impacto en emisiones de gases efecto invernadero, desprendidos de la propia naturaleza de las operaciones.

Los retos de nuestra industria están enfocados a la reducción del impacto ambiental, centrada en tres aspectos:

- 🏗 El control del consumo de recursos,
- 🏗 la reducción de las emisiones contaminantes y
- 🏗 la minimización y correcta gestión de los residuos que se generan a lo largo del proceso constructivo, de mantenimiento y de operación.

Bajo estas consideraciones, el enfoque preventivo y la promoción de una mayor responsabilidad ambiental de Grupo Hermes Infraestructura, está considerada dentro del Sistema de Gestión Integral con la certificación internacional ISO 14001:2004, que expresa el establecimiento de un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) efectivo, de tal manera que nuestras operaciones se gestionan, revisan y evalúan de una forma sistemática para la reducción de los

impactos al ambiente y el cumplimiento con la legislación en materia ambiental.

Procedimiento General para la Identificación de aspectos e impactos ambientales

Este procedimiento establece la metodología que permite identificar los aspectos ambientales y evaluar los impactos en los que la empresa puede tener control e influencia, como lo son los procesos derivados del Corporativo, Proyectos o Unidades de Negocios, o de la producción de productos y servicios.

En este documento además se incluyen, los nombres de los responsables tanto en el Corporativo como en los sitios de proyecto, para la integración de los procesos generales, actividades y/o servicios asociados; también se considera la identificación e integración de aspectos ambientales y su clasificación, evaluación y actualización y, sus referencias aplicables son:

- 🏗 Manual de Gestión Integral
- 🏗 Norma ISO-14001-2004 (NMX-SSA-14001-IMNC-20014) Sistemas de Gestión Ambiental – Requisitos con Orientación para su Uso.
- 🏗 Ley General de Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente.
- 🏗 Reglamento de la Ley General de Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente en Materia de Impacto Ambiental.
- 🏗 Normas Oficiales Mexicanas.
- 🏗 Guía Interpretativa de la ISO 14001:2004

Controles operacionales

Se cuenta con las medidas de control necesarias en las operaciones, para prevenir los impactos ambientales, así como las medidas de contención y resarcimiento en caso de la ocurrencia de una afectación. Con estos controles, se asegura la sustentabilidad ambiental de las operaciones.



Controles Operacionales

Aspecto Ambiental

Método de Control

Consumo de agua

Campañas de concientización, tecnologías ahorradoras

Generación de aguas residuales

Plantas de tratamiento de aguas residuales, Estudios de calidad del agua.

Generación de residuos sólidos urbanos

Plan de manejo de residuos, sepación y reciclaje

Consumo de papel

Plan de uso eficiente de recursos e insumos, campañas de concientización

Consumo de energía

Plan de uso eficiente de recursos e insumos, campañas de concientización

Incendio (Emisiones)

Preparación de respuesta a emergencias

Emisiones a la atmósfera (gases de combustión)

Verificaciones vehiculares, programa de mantenimiento de equipos

Consumo de recursos naturales

Sustitución de pintura base solvente por base agua

Generación de residuos peligrosos

Plan de manejo de residuos, sepación y reciclaje

Generación de lodos

Disposición de losogos como RP

Consumo de combustibles

Mantenimiento preventivo calendarizado

Ruido perimetral pacial

Uso de manual de mantenimiento preventivo para reducir la generación de ruido

Emisiones a la atmosfera

Gestión para tramitar la Licencia de Funcionamiento de Fuentes Fijas de Jurisdicción Estatal

Derrame de pintura y solventes

Procedimiento de atención a derrames

Generación de residuos de manejo especial

Pland e manejo de residuos, separación de residuos

Goteo de aceites y combustibles

Mantenimiento preventivo calendarizado. Kit antiderrames

Descargas de aguas residuales provenientes del proceso de enfriamiento del horno rotatorio

Recirculación de agua en el proceso, fosas de decantación

Proyecto: Autopista Lerma - Tenango

Esta obra constituye una infraestructura carretera de altas especificaciones, que impulsará el desarrollo del país, proporcionando además al flujo vehicular del norte y occidente, una conexión hacia el sur del mismo, sin tener que atravesar por la ciudad de Toluca ni la Zona Metropolitana del Valle de México. A través de una mejor propuesta de ingeniería, hoy la Secretaría de Autopistas, Aeropuertos, Servicios conexos y Auxiliares del Estado de México SASCAEM, es uno más de nuestros clientes.

Planes, Programas y Estudios del Proyecto

Para lograr el aseguramiento en la etapa de construcción, operación y mantenimiento de la Autopista, fueron presentados los estudios requeridos por las autoridades y definidos por Grupo Hermes Infraestructura, con los cuales, se logra la sustentabilidad tanto en materia ambiental como social y productivo.

Con base en el Estudio Técnico - Económico de la Autopista Lerma-Tres Marías y Ramal Tenango Estado de México y Morelos, Tramo Lerma-Límite del Estado y Ramal Tenango, en el Estado de México entregado a la DGIRA para su evaluación, se presentaron los siguientes Estudios, Planes y Programas, como parte del cumplimiento establecido por el Oficio Resolutivo S.G.PA./DGIRA.DG.1870.08 en materia de impacto ambiental emitido por la DGIRA de la SEMARNAT, para el tramo a construir en el Estado de México en su Término Octavo que señala, que las actividades autorizadas del Proyecto, estarán sujetas a la descripción contenida en la MIA-R, en la Información Adicional y Complementaria presentadas y en los planos incluidos en éstas, así como lo dispuesto en el documento en comento conforme a las condicionantes establecidas.

Se incluyen las acciones y programas propuestos por la Comisión de Áreas Naturales Protegidas, de acuerdo a la resolución ambiental del Proyecto.

El objetivo es presentar y dar a conocer, ante la autoridad correspondiente los programas como parte de la mitigación para su autorización, en espera de su evaluación para ser llevados a cabo en la etapa correspondiente de la construcción del tramo carretero a fin de lograr un cabal cumplimiento ambiental del proyecto.

Índice de los estudios, planes y/o programas

- 1 Programa de Rescate, Restauración y Reforestación de Zonas afectadas
- 2 Estudio Prospectivo y Plan de Rescate de Fauna afectadas
- 3 Planes Integrales de Conservación y Restauración del Hábitat de especies que se encuentren en categoría de riesgo conforme a la NOM-059-SEMARNAT-2001
 - 3.1 Plan Integral de Conservación y Restauración del Hábitat del Teporingo y del Gorrión Serrano para su propagación y conservación
 - 3.2 Estudio para la Propagación, Mejoramiento del hábitat y Conservación del Ajolote en las Ciénegas de Lerma
 - 3.3 Estudio para la Propagación, Mejoramiento del hábitat y Conservación de la Mascarita Transvolcánica en las Ciénegas de Lerma
- 4 Plan de Manejo de las Ciénegas de Lerma
- 5 Estudio Técnico-Económico
- 6 Programa de Restauración Ecológica con base en una visión de manejo integral de cuencas para 400 Ha dentro del Parque estatal Otomí-Mexica
- 7 Estudio técnico del número, localización y caracterización de los pozos
- 8 Plan de Manejo de la UMA del Teporingo
- 9 Monitoreo de eficacia de los pasos de fauna
- 10 Programa de Monitoreo y Vigilancia Ambiental
 - 10.1 Programa de Vigilancia Ambiental
 - 10.2 Programa de Monitoreo Ambiental
- 11 Programa de Conservación de recursos naturales y Estudio Económico en apoyo a la ejecución de este programa



Autorización Ambiental para la construcción de la Autopista Lerma - Tenango






A través de la autorización de la SEMARNAT por medio de la Subsecretaría de Gestión para la Protección Ambiental, se obtuvo la autorización para el proyecto de construcción, desprendido del cumplimiento del estudio del impacto ambiental bajo las disposiciones de la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente, habiendo cumplido satisfactoriamente con todos los términos y condicionantes.

Informes de Cumplimiento Ambiental

Asimismo, se han presentado todos los informes de cumplimiento ambiental ante la Subsecretaría de Gestión para la Protección Ambiental, como parte del proceso de cumplimiento y compromiso ambiental de la construcción carretera Autopista Lerma - Tenango.

Identificación de contratistas y relación con aspectos ambientales significativos

El compromiso de Grupo Hermes Infraestructura se extiende a su cadena de proveeduría, los cuales participan activamente en la identificación de sus aspectos ambientales relevantes y la mitigación de los impactos de sus operaciones (que incluyen bienes y servicios), considerando:




-  Separación de Residuos, recolección de RSU y RME.
-  Recolección de RSP.
-  Estudios de calidad del agua AR de la PTAR.
-  Mantenimiento y operación de plantas de tratamiento de aguas residuales.
-  Uso de tecnologías eficientes

Con estas acciones, más allá de la calidad y entrega de los proveedores, se agrega valor al medio ambiente y a las comunidades en donde se opera.

Otros programas medioambientales

1. Aprovechamiento Alternativo

A través del aprovechamiento alternativo como la reutilización, reciclaje, reducción, donación y/o venta, Grupos Hermes Infraestructura ha logrado minimizar su impacto ambiental. Así ha realizado:

-  Donación de producto fresado
-  Donación de pilas
-  Donación de celulares

2. Sensibilización para el ahorro de papel, ahorro energético y disminución en el uso de bolsas de plástico

Grupo Hermes Infraestructura, se unió a la celebración del día mundial del ahorro energético que se lleva a cabo el 25 de octubre de cada año. Para ello, llevó a cabo una serie de acciones de comunicaciones y convocatorias, para que los colaboradores(as) se sumaran a la campaña, ejecutando una serie de acciones en pro del medio ambiente.

Por otro lado, la empresa realizó una campaña de comunicación para la sensibilización sobre la importancia del ahorro de papel y sobre la no utilización de bolsas de plástico, tanto en las oficinas como en las acciones cotidianas de las personas. Estas acciones se realizan como parte de la cultura sustentable de la compañía.

3. Campaña de reciclaje electrónico

Con la cooperación de INCYCLE ELECTRONICS MÉXICO (empresa dedicada al reciclaje de aparatos electrónicos), Grupo Hermes Infraestructura realizó una campaña de sensibilización enfocada en

motivar y accionar a sus colaboradores(as) a traer los equipos electrónicos que ya no son utilizados, buscando su contribución al medio ambiente.

INCYCLE ELECTRONICS MÉXICO, recibe los aparatos electrónicos y realiza la evaluación para saber si deben ser reacondicionados o desensamblados para reciclar sus partes, determinando que se puede reusar, probando y reacondicionando lo que volver al mercado.

4. Campaña de Reforestación y Educación Ambiental 2015

a. Pláticas Medio Ambientales en Corporativo

Con la finalidad de reforzar el compromiso, en materia del cuidado y preservación del medio ambiente en las comunidades en donde operamos, en 2015 se realizó la Reforestación en un espacio público “Parque Recreativo el Jagüey” de la comunidad de Santa Cruz Atizapán, en el Estado de México

Así como pláticas de educación ambiental a la comunidad que participo al evento, impartida por especialistas, bajo el siguiente temario:

- a) Problemática ambiental actual.
- b) La influencia del hombre en la problemática ambiental.
- c) Soluciones y participación ambiental a nivel empresarial para contribuir a la disminución de la contaminación.
- d) Participación activa con el cuidado del medio ambiente.
- e) Pláticas de Educación Ambiental y Reforestación.
- f) La importancia de los bosques y el recurso hídrico.
- g) Concientización de temas ambientales.



Nuestros indicadores

1. Atención y cierre a las no conformidades (NC) y observaciones , en Auditorías de Certificación de Gestión Ambiental.
2. Minimización de los impactos negativos al ambiente por operaciones de mantenimiento al tramo carretero.
3. Cumplimiento del 100% de las condicionantes y medidas de mitigación en Materia de Impacto Ambiental
4. Mantenimiento de la Certificación del Sistema de Gestión Ambiental.
5. 100% de a los requisitos legales aplicables al proyecto en materia Ambiental en las actividades de operación.
6. 100% de cumplimiento del plan ambiental 2015 y la ejecución del presupuesto correspondiente.
7. 100% de implementación de los controles operacionales establecidos derivados de la identificación de los aspectos ambientales.
8. 100% de entrega y aceptación por parte de las autoridades de los informes de cumplimiento ambiental en materia de Impacto Ambiental.

Compromisos 2016

1. Colaboración y vinculación con las comunidades para el fomento a la educación para la protección al medio ambiente.
2. Mantener la certificación en gestión ambiental.
3. Revisión de los objetivos considerando la articulación con las comunidades.
4. Cimentar la mejora continua del desempeño ambiental a través de la divulgación y promoción de la preservación del medio ambiente con nuestros usuarios.
5. Desarrollo de un plan de capacitación y sensibilización ambiental estructurado 2016.

Anticorrupción

Principio Apoyado







Principio 10. Trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

La base de buenas prácticas de Grupo Hermes Infraestructura, esta soportada en la gestión misma del negocio, así el Consejo de Administración, es el máximo órgano de gobierno de la sociedad, en el que se toman las decisiones que afectarán todos los ámbitos de la empresa, dentro de las que destacan, las buenas prácticas en materia de gobierno corporativo y ética en los negocios.

La cultura organizacional, a través de sus lineamientos, han sido resultado de las decisiones tomadas a través del Consejo de Administración, en donde el Código de Ética, juega un papel preponderante en materia de buenas prácticas en los negocios, incluidas las reglas para anticorrupción y anti-soborno.

Nuestro Código de Ética, es el marco de referencia para la realización de negocios bajo estándares éticos, donde se destaca: Grupo Heres Infraestructura promueve la honestidad y el comportamiento ético, los cuales aplican a todo el personal de Dirección, Supervisión, Administrativo y Operativo.

Nuestro Código, refleja los valores:

-  Honestidad
-  Respeto
-  Responsabilidad
-  Proactividad
-  Trabajo en equipo
-  Servicios al cliente

Todos estos valores, definen a Grupo Hermes Infraestructura y su interés de evitar cualquier circunstancia que pueda suscitar una conducta, que sea o parezca inadecuada. En caso de elaborarse manuales y políticas, deberán regirse de acuerdo a lo establecido en el Código.

1. Normas de ética y de conducta en el negocio

Las siguientes normas de conducta son aplicables a todos los colaboradores, los cuales deberán firmar la Carta Compromiso del Código de Ética. Cualquier persona que la incurra en una violación, estará sujeta a un proceso de investigación y a medidas disciplinarias inmediatas, las cuales pueden ir desde el levantamiento de un acta administrativa, hasta la terminación de la relación laboral.

Para Grupo Hermes Infraestructura, son temas relevantes y han quedado establecidos en sus lineamientos:

- a) Observancia de las Leyes.
- b) Conflicto de Intereses.
- c) Uso del cargo y sus relaciones en beneficio propio.
- d) Abuso de Información Privilegiada.
- e) Información Confidencial y Patentes.

2. En materia anticorrupción y anti-soborno se destacan:

a) Procedencia de los Pagos

Ningún empleado(a) puede autorizar desembolsos con los fondos de Grupos Hermes Infraestructura, con conocimiento de que parte de ellos serán usados para algún propósito distinto al descrito en los documentos que sustentan el pago.



b) Control Interno Apropriado

Deben implementarse los controles administrativos y contables necesarios para proporcionar una seguridad razonable de que Grupo Hermes Infraestructura, cumple con los requisitos descritos previamente y que los Estados Financieros y otros reportes, son precisos y confiablemente elaborados, en el sentido de que estos revelan completa, oportuna y verazmente, la información requerida o importante.

c) Cohecho de Servidores Públicos

Las prácticas que son consideradas aceptables en el ambiente comercial de los negocios, tales como atenciones en restaurantes o proporcionar viajes, atenciones u obsequios de valor, pueden violar leyes locales, estatales, federales o extranjeras, cuando se tramitan asuntos con empleados(as) del gobierno. Los empleados de Grupo Hermes Infraestructura, no deben obsequiar alguna cosa de valor u ofrecer cualquier forma de soborno o comisión o persuadir a cualquier persona empleado(a) del gobierno. Si existe alguna duda sobre las interacciones permitidas con empleados del gobierno, se deberá solicitar orientación en la oficina del Jurídico o de Recursos Humanos.

d) Investigaciones del Gobierno

Grupo Hermes Infraestructura, cooperará completamente con cualquier investigación del gobierno. Cualquier empleado que razonablemente crea que una investigación o solicitud del gobierno represente un riesgo o amenaza de cierta consideración, con relación a cualquiera de las operaciones o prácticas, inclusive si esta consideración se encuentra más allá del alcance de sus responsabilidades, deberá comunicarlo al departamento Jurídico y proporcionar las bases para tal creencia. Las auditorías de impuestos e inspecciones ambientales serán consideradas como tratos de rutina con el gobierno y por lo tanto no están incluidas en esta norma.



e) Auditorías, investigaciones, acción disciplinaria

Grupo Hermes Infraestructura llevará a cabo, periódicamente, auditorías sobre el cumplimiento de este Código; la denuncia sobre mala conducta potencial, será investigada por el personal apropiado a nivel corporativo o de la unidad operativa, previo aviso a los departamentos de Recursos Humanos y Jurídico, y serán reportados al Consejo de Administración, al Ombudsperson o al Comité de Auditoria y a las autoridades correspondientes. Se advierte que cualquier falsa acusación sobre una conducta indebida, estará sujeta a una acción disciplinaria.

Se requiere que todos los(as) empleados(as) cooperen completamente con cualquier investigación interna o externa. El personal, también deberá mantener la confidencialidad de cualquier investigación y la documentación relacionada, a menos que sean autorizados específicamente para revelar esa información.

Las medidas disciplinarias apropiadas por violar este Código, pueden incluir desde amonestación, reparación del daño, hasta la terminación de la relación laboral. La acción disciplinaria también puede extenderse a todo aquel que resulte responsable, en la medida en que la comisión de investigación determine que la violación involucró participación o reflejó negligencia.

Cualquier persona que ejerza una acción, de cualquier tipo, en represalia contra el personal que de buena fe presentó cualquier duda o preocupación sobre el cumplimiento de este código, estará sujeto a diversas sanciones, que pueden incluir la terminación de la relación laboral.

Las políticas de Grupo Hermes Infraestructura en cuanto a la conservación de documentos, prohíben estrictamente la destrucción o alteración de documentos, con el intento de obstruir una investigación pendiente, una presumible investigación, un procedimiento de investigación o una investigación en estudio.

Mecanismos de Denuncia y Consejería

El personal que tenga preguntas sobre este Código de Ética y Conducta en los Negocios, debe acudir con el Ombudsperson y dar cumplimiento al proceso de denuncia. Bajo la política de “puertas abiertas” los empleados(as) tienen la libertad de aproximarse a cualquier miembro de la dirección con preguntas o preocupaciones éticas, sin temor a represalias. Todas las consultas de empleados(as) hechas de buena fe, serán tratadas bajo el procedimiento, profesionalmente y sin riesgo de sanción de cualquier tipo.

Los datos de los empleados, serán tratados de manera confidencial de acuerdo a la Ley de Protección de Datos Personales de Grupo Hermes Infraestructura. El mecanismo de denuncia a seguir es mediante correo electrónico o llamada telefónica al Ombudsperson.

Para la gestión de nuestros lineamientos organizacionales en materia anticorrupción y anti-soborno, hemos realizado las siguientes acciones:

1. Capacitación en materia del Código de Ética entre ejecutivos(as), colaboradores(as) corporativos y personal operativo.
2. Firma del Código de Ética. Todos los ejecutivos(as), colaboradores(as) corporativos y operativos, deberán firmar una carta compromiso del código.
3. Curso de inducción. El 100% los nuevos colaboradores(as) recibirán el curso de inducción en el cual se abordan temas puntuales sobre el Código de Conducta y el tema anticorrupción y anti-soborno.
4. Política de Sustentabilidad. Promueve los valores mediante los cuales se consolida nuestra cultura organizacional basada en buenas prácticas de negocios.
5. Instalación de la figura del Ombudsperson.
6. Proceso de Denuncia y Consejería.

Nuestros Indicadores

8. 40% de los(as) colaboradores se han capacitado acerca del Código de Ética y Derechos Humanos.
9. 100% de las nuevas contrataciones han recibido el curso de inducción y se ha sensibilizado a los nuevos colaboradores en materia de los temas de alcance del Código de Ética.
10. Cero quejas en materia de Derechos Humanos a través del procedimiento de denuncias.
11. 100% de los colaboradores(as) ha recibido el Reglamento Interior de Trabajo.
12. 60% de los colaboradores ha sido capacitado en materia de la Política de Sustentabilidad.
13. Cinco altos ejecutivos de la empresa, conforman el Consejo de Sostenibilidad.
14. Se ha definido la figura de Ombudsperson, así como fortalecido y comunicado al 100% de los colaboradores(as) sobre el proceso de denuncia para posibles incumplimientos de los lineamientos de la compañía.

Compromisos 2016

1. El 100% de nuestros ejecutivos(as), colaboradores(as) corporativos y personal operativo, deberá recibir capacitación en materia del Código de Conducta y todos sus alcances y lineamientos.
2. El 100% de nuestros ejecutivos(as), colaboradores(as) corporativos y personal operativo, habrá firmado la carta compromiso del código.
3. Mantener una cobertura total de capacitación a nuevos(as) colaboradores(as) en materia del curso de inducción y sus alcances en el Código de Ética, específicamente en materia de anticorrupción y anti soborno.
4. Brindar capacitaciones especializadas al área de compras en materia de Ética en los negocios.
5. Extender el Código de Ética a Proveedores y Contratistas, destacando nuestra cultura organizacional en materia de anticorrupción y anti soborno
6. Establecer un mecanismo de denuncia ética para proveedores y contratistas.





